

# Ma ora rischiano proprio le norme sulla flessibilità

ROMA

La legge Biagi ha conferito una maggiore flessibilità al quadro normativo che regola i contratti a tempo parziale. Prima della legge 30/2003 e il successivo decreto legislativo 276/03, il part-time era stato regolamentato con la disciplina del 1984 e dalle successive regole sulle «clausole di elasticità» introdotte nel 2000.

Per rilanciare il mercato del lavoro e, soprattutto, fornire uno strumento in più alle aziende impegnate nella riorganizzazione dei propri assetti produttivi, la legge Biagi ha agito su tre fronti. Il primo riguarda le cosiddette «clausole elastiche» per il part-time verticale o misto, vale a dire la facoltà consentita alle aziende di aumentare la durata della prestazione lavorativa. L'altro intervento riguarda invece le nuove «clausole flessibili», ovvero la facoltà concessa all'impresa di cambiare la collocazione temporale della prestazione lavorativa. Il terzo momento importante della riforma ha coinciso con l'abolizione del diritto di consolidamento delle ore di straordinario che il lavoratore ha effettuato in via «non meramente occasionale».

La riforma, in fase attuativa, è stata recepita in modo molto differenziato nella contrattazione collettiva di primo livello, a seconda della diffusione o meno del part-time nei diversi settori produttivi. La frequenza maggiore dei part-timer, come detto, si trova nel settore dei servizi, mentre nei grandi contesti manifatturieri prevale il ricorso alle applicazioni «verticali» del tempo parziale, utilissime per fronteggiare i picchi di produzione. Secondo gli osservatori più autorevoli la riforma avrebbe coinvolto solo in parte questo spicchio, pure molto significativo, del mercato del lavoro. I vecchi contratti aperti al momento del varo della legge 30 non

sono stati modificati e anche per i contratti inseriti nel quadro normativo del 2000, in molti casi, le aziende hanno preferito non modificare turnazioni e assetti organizzativi già oliati. La contrattazione collettiva (nazionale e decentrata) ha dunque iniziato a recepire le nuove regole per i contratti stipulati successivamente al 2003. E il quadro assai eterogeneo che ne è seguito manca, a tutt'oggi, di una ricostruzione analitica.

Il Protocollo firmato da Governo e parti sociali il 23 luglio si propone di ritoccare nuovamente questa delicata normativa almeno su almeno quattro fronti. Con l'impegno preliminare, se verrà mantenuto in fase di traduzione normativa, di superare il dualismo che caratterizza il part-time nel settore pubblico rispetto al mercato.

In sintesi, i punti indicati nel testo presentato dal ministro Cesare Damiano puntano a riequilibrare le flessibilità della Biagi recependo parte delle esigenze che sono emerse sul fronte della domanda di lavoro.

Il primo punto prevede il riconoscimento di un diritto di precedenza, per i part-timer, in caso di nuove assunzioni da parte dell'impresa per le stesse mansioni o «mansioni equivalenti». Si punta poi ad affidare alla contrattazione collettiva la possibilità di introdurre nuove «clausole di elasticità e flessibilità». Resterebbe ferma, comunque, la necessità di un accordo individuale con il lavoratore che abbia concluso il contratto a tempo parziale «per comprovati compiti di cura».

Il terzo punto riguarda invece gli aumenti contributivi per i contratti con orario inferiore alle 12 ore settimanali. Per questa via, soprattutto nel settore dei servizi, si cercherebbe di promuovere la diffusione di contratti di durata maggiore.

Infine, sempre per allungare la durata dei contratti, il Protocollo parla di «incentivi e agevolazioni» per la trasformazione, anche temporanee e reversibili, di rapporti a tempo pieno in contratti a tempo parziale. Sempre su richiesta motivata dei lavoratori.

**D.Col.**

## IL PROTOCOLLO

### I punti della riforma

Il Protocollo del 23 luglio punta anzitutto a superare la doppia versione per lavoro pubblico e privato del part-time. Per il settore privato sono poi previsti quattro tipi di interventi sulla normativa che regola i contratti a tempo parziale.

### Assunzioni

Si prevede che i lavoratori con contratto a tempo parziale abbiano un diritto di precedenza rispetto alle assunzioni a tempo pieno per le stesse mansioni o per mansioni equivalenti.

### Contrattazione collettiva

Sarà data facoltà alla contrattazione collettiva di introdurre clausole elastiche e flessibili; di stabilire comunque la necessità di un accordo individuale con il lavoratore che abbia concluso il contratto per motivi di cura.

### Aumenti contributivi

Aumenti contributivi per contratti con durata inferiore alle 12 ore settimanali.

### Incentivi

Agevolazioni per i contratti part-time a tempo lungo e per le trasformazioni, anche temporanee e reversibili di rapporti a tempo pieno in tempo parziale avvenute su richiesta del lavoratore per «comprovati compiti di cura».

